



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego
Espinoza – Laredo 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Lic. Castillo Cedron Francisco Valdemar

(ORCID: 0000-0002-7469-6210)

ASESOR:

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

(ORCID: 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre conmigo y por darme las fuerzas necesarias cuando más lo he necesitado.

A mi esposa Martha Rita, por su comprensión y apoyo permanente en mi vida personal, familiar y profesional.

A mis hijos, por demostrarme siempre su comprensión y amor.

A mis hermanos María Luisa, Luzmila y Carlos, por sus consejos y la motivación permanente para la superación profesional.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a las siguientes personas:

En primer lugar, a mis padres, por su amor y todo lo bueno que me dieron en esta vida.

Al Dr. Mario Andrés Terrones Marreros y al Mg. Jorge Luis Agreda Diaz, por su dedicación y las orientaciones profesionales que dieron, que permitieron la elaboración de la presente tesis.

Al director de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”, por permitirme desarrollar la investigación.

A los docentes por su espontáneo apoyo, al desarrollar de manera objetiva el cuestionario, lo que permitió obtener datos muy importantes en la investigación.

A mis amigas y amigos de la universidad César Vallejo por su valioso apoyo.

El Autor

Página del jurado



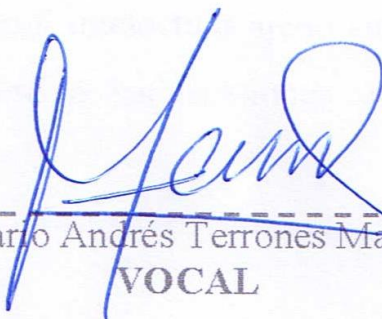
M.Sc. Filoter Yello Yance

PRESIDENTE



Mg. Jorge Luis Agreda Díaz

SECRETARIO



Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lic. Francisco Valdemar Castillo Cedron, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede de Trujillo; declaro que la tesis titulada: “Gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza – Laredo 2019” presentada con 112 folios para la obtención del grado académico de magister Declaro es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, agosto de 2019

Firma

Lic. Francisco Valdemar Castillo Cedron

DNI: 17919090

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODO	26
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de variables.....	26
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimiento	36
2.6. Método de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión Directiva y desempeño docente.	35
Tabla 2	Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto variable Gestión Directiva....	36
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto variable Desempeño Docente.....	36
Tabla 5	Nivel de la gestión del director desde la perspectiva de los docentes de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	38
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de la gestión del director desde la perspectiva de los docentes de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	39
Tabla 7	Nivel de desempeño docente de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019 ..	41
Tabla 8	Nivel de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	42
Tabla 9	Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la gestión del director y el desempeño docente de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	44
Tabla 10	La gestión del director y su relación con el desempeño docente de la I-E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	45
Tabla 11	La gestión del director y su relación con la preparación para el aprendizaje de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	46
Tabla 12	La gestión del director y su relación con la enseñanza para el aprendizaje de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	47
Tabla 13	La gestión del director y su relación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	48

Tabla 14	La gestión del director y su relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	49
Tabla 15	La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y su relación con el desempeño docente de la I.E. Antenor Orrego de Laredo, 2019	50
Tabla 16	El acceso y permanencia de los estudiantes y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	51
Tabla 17	La calendarización y gestión de las condiciones operativas y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	52
Tabla 18	El monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	53
Tabla 19	La gestión de la convivencia escolar y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de la gestión del director desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	38
Figura 2	Nivel de las dimensiones de la gestión del director desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	40
Figura 3	Nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	41
Figura 4	Nivel de las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo, 2019	43

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019.

El rol del director y de los docentes se detalla en el Marco de Buen Desempeño Directivo y Docente, como también con el liderazgo transformacional de Bass (1985) que refiere, “el líder tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso”; por otra parte, la teoría de fijación de metas de Edwin Locke (1968), nos dice “la importancia de determinar, si la capacidad del equipo de trabajo es la ideal para arribar a las metas propuestas o si es necesario un entrenamiento adicional para cumplir con ellos. Asimismo, resulta fundamental proveer apoyo a los trabajadores para evitar un trabajo mal realizado como promover, una apropiada cultura organizacional.

La metodología empleada para la elaboración de la tesis, estuvo relacionada al enfoque cuantitativo, con nivel correlacional de tipo básica; el diseño de la investigación fue no experimental, transversal. Las variables fueron gestión directiva y desempeño docente, teniendo una población única de treinta y cinco docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo. Se aplicó un cuestionario para cada variable, validadas a través de juicio de expertos, obteniendo una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.922 para el instrumento que evalúa la gestión directiva, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.822 para el instrumento que evalúa la variable desempeño docente, obteniendo una confiabilidad aceptable.

La investigación evidenció, a través del uso del programa estadístico SPSS, que la variable gestión directiva y desempeño docente, presentan una relación significativa ($p = 0.000$ y el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.891$) lo cual quiere decir que la gestión directiva se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente y clima laboral.

Abstrac

The objective of the research was to determine the relationship between management and the teaching performance of the Educational Institution Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019.

The role of the director and teachers is detailed in the Framework of Good Managerial Performance and Teacher, as well as with the transformational leadership of Bass (1985) which refers, "the leader is successful in changing the motivational basis of the individual from a regular motivation up to the commitment "; On the other hand, the goal-setting theory of Edwin Locke (1968), tells us "the importance of determining if the capacity of the work team is the ideal to arrive at the proposed goals or if additional training is necessary to meet with them. Likewise, it is essential to provide support to workers to avoid poorly performed work such as promoting an appropriate organizational culture.

The methodology used to prepare the thesis was related to the quantitative approach, with a correlation level of a basic type; the design of the research was non-experimental, transversal. The variables were management and teaching performance, having a unique population of thirty-five teachers of the Antenor Orrego Educational Institution of Laredo. A questionnaire was applied for each variable, validated through expert judgment, obtaining a reliability of Cronbach's Alpha of 0.922 for the instrument that evaluates the management, and a Cronbach's Alpha reliability index of 0.822 for the instrument that evaluates the variable teaching performance, obtaining an acceptable reliability.

The research showed, through the use of the SPSS statistical program, that the directive management variable and teacher performance have a significant relationship ($p = 0.000$ and the correlation coefficient of spearman is $Rho = 0.891$) which means that management It is directly and significantly related to the teaching performance.

Keywords: Management, teaching performance and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, se está promoviendo que en el sector educación haya calidad, por ello, se está evaluando a nuestros directivos y a los docentes.

En lo que respecta a los directores, hay prácticas en los que prima el autoritarismo y/o permisivismo y énfasis en el trabajo administrativo, lo cual tiene que ser cambiado por no corresponder a los tiempos actuales.

A nivel internacional este proceso de evaluación de nuestro país, no es novedoso en el mundo. Por ejemplo, en una publicación realizada por BBC el 21 de julio de 2016, en un artículo de cómo se evalúa a los mejores maestros del mundo, se refiere que en los países que tienen la práctica de evaluar a sus profesores hay buenos resultados académicos. Sobre esto para el año que se menciona, los países que más han avanzado en sus logros educativos son Shángai, Singapur, Hong Kong y Japón según la prueba PISA que está dirigida a estudiantes que tienen quince años de edad y que se toma en 65 países del mundo.

Finlandia es uno de los países referentes en calidad educativa, y con respecto a evaluación docente, se menciona que es un “modelo basada en la confianza” pues el directivo dialoga con el docente sobre las mejoras que deben realizarse.

En nuestro país a finales del año dos mil doce, se dio la Ley N° 29944, que en su Artículo 33, menciona que el docente puede tener un cargo directivo a través de un concurso por un periodo determinado y al término de ese tiempo, para obtener un período adicional en el cargo, debe aprobar la evaluación sobre su gestión. En caso no se apruebe la evaluación se debe retornar a un cargo docente. Debido a esta ley y teniendo en cuenta la nueva política educativa, se publica la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU que regula la evaluación del directivo con indicadores específicos.

Para la evaluación que se realizó, se emitió diferentes resoluciones ministeriales en las que se convoca a la evaluación mencionada, y establece dos grupos iniciales para dicha evaluación, teniendo en cuenta la fecha de su designación. En dichas resoluciones ministeriales se establecen los cronogramas y los instrumentos que servirían para la evaluación correspondientes. Estos instrumentos, los aplicó un Comité de Evaluación, de acuerdo a la jurisdicción en la que se encuentra la institución educativa, como también aplicadores externos nominados por las autoridades correspondientes.

En secundaria, en la UGEL 1 El Porvenir, se tuvo los siguientes resultados:

- Primer Tramo Grupo I: Desaprobaron 5 de 7 directivos evaluados
- Segundo Tramo Grupo II: Desaprobaron 6 de 17 directivos

De los resultados obtenidos sobre gestión directiva de los directores designados de las instituciones educativas, se puede establecer que, no se ha tenido una labor eficiente y tampoco eficaz.

Los directivos desaprobados por la gestión realizada, han sido reemplazados por nuevos docentes previo concurso. Estos docentes no han sido designados por tres años, sino que tienen el encargo de la función directivas por el año 2019.

Frente a esta problemática detectada en cuanto a una gestión educativa no muy eficiente y teniendo que ya ha sido convocada una tercera evaluación de directivos, se hace necesario saber que tan efectiva está siendo la gestión de un directivo que ha reemplazado a un director desaprobado en una institución educativa de Laredo-2019.

Internacionalmente, se presentan diversos trabajos con respecto de las variables de la investigación; por ejemplo, la que presenta Orbe (2011) quien investiga sobre una “Propuesta de evaluación de desempeño docente para el colegio San Pablo de Otavalo” para conseguir el título de Magister en Educación. en la “Universidad Politécnica Salesiana Ecuador”. Plantea “una propuesta para evaluar el desempeño de los docentes de acuerdo al paradigma constructivista y contribuir a una cultura evaluativa”. El estudio fue cualitativo con eje metodológico investigación acción, descriptivo y también el método cuantitativo por las encuestas que realiza. La muestra es de 52 docentes y 270 estudiantes. Esta investigación tuvo como conclusión que los procesos evaluativos que se utilizan no conllevan a tener un alto nivel de eficiencia, dado que los resultados que se obtienen, no siempre son utilizados como datos importantes para las acciones de mejora, pero si, refiere que, “facilita el diseño de un sistema de promoción profesional, dado que permite detectar necesidades de formación o capacitación para los docentes”.

La investigación a nivel nacional presenta diferentes trabajos, como la que presenta, Condori (2016) quien investiga sobre: “Gestión del director y desempeño docente”, para recibir el grado de Magister en Educación en la “Universidad César Vallejo”. La intención de su trabajo fue establecer “qué relación hay entre la gestión del director y

el desempeño docente en instituciones de nivel primaria y secundaria en la red educativa N° 9, UGEL 2, en el año 2016 en Lima”. El estudio que realizó, es “no experimental, con carácter descriptivo y correlacional”. La muestra la determinó utilizando la fórmula de proporción y estuvo constituida por 165 profesores a los que se administraron dos cuestionarios. La investigación tuvo como conclusión que el proceso llevado a cabo por el director es significativo en relación al desempeño docente de acuerdo a Rho de Spearman: $r = 0.795$.

Flores (2017) realizó una investigación que titula: “Gestión Educativa del director y desempeño”, para que la “Universidad César Vallejo”, le otorgue el grado de Maestro en Educación. Este trabajo lo desarrolló para conocer “qué relación existe entre la gestión del director y el desempeño docente en el IST Amazónico de Tarapoto en la región San Martín en el año 2017. Su estudio tiene carácter descriptivo, no experimental y correlacional. La muestra la conformaron todas las personas que tenían el rol de profesor y fueron en número de 42 con la aplicaron dos cuestionarios”. Llegó a la conclusión que “la gestión que realiza el director y el desempeño que realizan los docentes es significativa, de acuerdo a la fórmula estadística utilizada, que en este caso es Chí Cuadrado (45.063)”.

Alvarado (2016), realizó la investigación que titula: “El líder pedagógico y el marco del buen desempeño docente”, con la intención de recibir el “Grado de Doctor en Ciencias de la Comunicación” en la “Universidad Enrique Guzmán y Valle”. Plantea establecer la “relación entre el estilo del líder pedagógico y el marco del buen desempeño que realizan los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL-Huancayo”. El diseño utilizado fue el descriptivo y correlacional. La muestra está compuesta de 153 maestros y 339 estudiantes. Se utilizó dos cuestionarios que miden las dos variables de investigación. Tuvo como conclusión que “hay una correlación positiva media moderada entre las variables y según los resultados, el estilo de liderazgo es de tipo autoritario y el Laissez Faire; de igual modo, sobre el desempeño docente concluye que existe un nivel medio, por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores”.

Lecaros (2017), investigó sobre: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino – 2017”, para tener el

grado de Maestro en la “Universidad César Vallejo”, y evaluó la “relación de liderazgo pedagógico y el desempeño que realizan los docentes”. La investigación es correlacional, y se aplicaron dos cuestionarios a 63 docentes que conformó la población. Concluyó que “hay relación directa entre liderazgo pedagógico y el desempeño que realizan los docentes, ya que obtuvo un Rho de Spearman: $r = 0.758$ ”

Gallo, W. & Rodríguez, M. (2017), realizó un trabajo de investigación sobre Desempeño y Compromiso de Gestión para alcanzar el grado de Maestro en Gestión y Acreditación Educativa en la “Universidad Católica de Trujillo”, se plantea saber, qué relación existe entre el desempeño docente con los compromisos de gestión en la I.E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos del nivel primario. Trujillo – 2017”. El diseño utilizado es el correlacional. La muestra está compuesta por 15 maestros. Se utilizó 02 cuestionarios. La conclusión sobre la relación entre “el desempeño docente y los compromisos de gestión”, teniendo en cuenta el valor de $p = 0.002$ (Prueba exacta de Fisher) es que la relación es significativa.

Miranda (2016) redactó, en la “Universidad Pedagógica Nacional de México” un artículo científico “La gestión directiva: un concepto construido desde las compresiones desde los directivos docentes en las escuelas públicas bogotanas”; refiere que, “la gestión directiva debe tener claras las estrategias, que tipo de cultura va a promover, propiciar un buen clima escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma, es posible que se organice, se desarrolle y evalúe el funcionamiento general de la institución”.

García (2018) señaló, que “para que una escuela ofrezca una educación de calidad es necesario que el directivo cuente con conocimientos y habilidades que le permitan realizar una gestión directiva eficaz, entendiéndose ésta como la generación de acciones, diseño de estrategias, promoción de ambientes y obtención de recursos para el cumplimiento de la tarea sustantiva del centro escolar”.

López (2018) señala “que el objetivo central es lograr aprendizajes de calidad; es decir, se relaciona con la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la calidad de los

procesos, el ejercicio del liderazgo y las prácticas al interior de la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógico, comunitario y administrativo”.

Bass (1985), propuso su “teoría de liderazgo transformacional”, que refiere, que “el líder tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso”. Según Bass, este liderazgo tiene cuatro componentes:

- Influencia idealizada, también le dice liderazgo carismático que implica visión y sentido en la misión a realizar.
- Consideración individualizada, que implica, diagnosticar necesidades y capacidades de los seguidores.
- Estimulación intelectual, para fomentar creatividad y la capacidad para resolver problemas.
- Liderazgo inspiracional, pues, el líder anima, genera optimismo, entusiasmo y comunican sus visiones.

El liderazgo transformacional, según Bass, tiene las siguientes características:

- Mayor acercamiento hacia el trabajador.
- Estimulación intelectual al trabajador.
- Motiva e inspira permanentemente al trabajador.
- Se hace sentir al trabajador que él es parte del éxito de la empresa.
- Hay voluntad de arriesgarse.
- Se promueve confianza en el trabajador y el trabajo de equipo.

Esta teoría está orientada a las personas y cree que el éxito va de la mano con los compromisos asumidos.

Cano (2002) argumentó en cuanto a la calidad “que es la mejora, eficiencia y/o la eficacia en el logro de los productos deseados, como también en la definición cualitativa de esos mismos deseos, expresados en objetivos de la educación, en congruencia con el proyecto de la nación”.

MINEDU (2012) especifica sobre la práctica de dirección escolar: “Es el conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los miembros de la

institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores”.

MINEDU (2015), difunde “El Marco del Buen Desempeño Directivo, que especifica la estructura en 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños para el directivo. El dominio es un conjunto de competencias sobre el actuar directivo. Estas competencias implican un saber hacer y compromisos para desarrollar acciones con calidad y el desempeño implica la acción observable de lo realizado”.

El primer dominio es: “Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes”, y en cuanto a las competencias se indica que “permite elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje”. En lo que respecta a este punto tenemos:

Competencia 1. “Dirige la planificación académica, los cuales contienen procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y su respectivo entorno, el buen clima, para cumplir las metas de aprendizaje”. Esta competencia a su vez tiene dos desempeños:

1. “Diagnosticar características del entorno institucional, familiar y social”. Los datos que se obtenga de este diagnóstico, debe ser usada en la planificación escolar.
2. “Estructuración participativa de los instrumentos de gestión escolar”. Aquí los productos serán: “Visión, Misión, las metas institucionales y de aprendizaje”.

Competencia 2. “Promueve de forma permanente la participación democrática de la comunidad educativa, genera un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y reconoce la diversidad”. Esta competencia tiene 4 desempeños:

3. “Promueve la participación organizada de la comunidad educativa en la toma de decisiones, para el cumplimiento de las metas de aprendizaje”.
4. “Genera un buen clima con respeto a la diversidad”. Eliminar posibles barreras existentes.
5. “Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos”.
6. “Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, y establece alianzas que benefician a la institución”.

Competencia 3. “Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad”. Esta competencia tiene cinco desempeños.

7. “Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible”.

8. “Gestiona el uso óptimo del tiempo”.

9. “Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros”. El director debe identificar recursos financieros que permitirán invertir en mejora de la misma.

10. “Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo”. El director debe generar una cultura de prevención de desastres.

11. “Dirige el equipo administrativo, promoviendo el eficiente desempeño e identifica las necesidades de capacitación de su personal”.

Competencia 4. “Lidera procesos de evaluación”. Tiene tres desempeños:

12. “Gestiona la información para emplearla en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes”.

13. “Implementa acciones de transparencia y rendición de cuentas”. En este aspecto se hace público los logros y transacciones, evitando situaciones de corrupción.

14. “Conduce participativamente procesos de autoevaluación”. Sensibiliza y realiza la reflexión sobre los logros para alcanzar metas mayores.

El segundo dominio es: “Orientación de procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes”. Este dominio tiene las siguientes competencias y desempeños:

Competencia 5. “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje”. Tiene 3 desempeños:

15. “Gestiona oportunidades de formación continua de docentes”.

16. “Genera el trabajo colaborativo entre docentes, para reflexionar sobre la práctica pedagógica y como mejorar los aprendizajes”.

17. “Estimula iniciativas relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas”.

Competencia 6. “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos”. Tiene 4 desempeños:

18. “Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular”. Implica que el director conoce el perfil de egreso de los estudiantes y sus respectivos aprendizajes.
19. “Propicia el aprendizaje colaborativo y por indagación”.
20. “Monitorea y orienta a los docentes, promueve el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos”.
21. “Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes”.

UNESCO (2015), indica mediante su representación en Perú, cuatro dimensiones para gestión directiva:

- a. Institucional. Son las formas cómo se organiza la escuela, su forma de relacionarse y las normas existentes.
- b. Administrativa. Tiene que ver con “el manejo de los recursos y el cumplimiento de la normatividad”.
- c. Pedagógica. Son aquellas que tienen que ver con las estrategias, la planificación y las prácticas académicas.
- d. Comunitaria. Son las respuestas que se dan a las necesidades de la comunidad y su relación con el entorno.

MINEDU (2018), establece compromisos de gestión lo cual determina cinco dimensiones:

- a. “Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes”. Tiene como objetivo que todas las y los estudiantes mejoren sus resultados académicos, año a año.
- b. Acceso y permanencia de las y los estudiantes. Su objetivo es “mantener el número de estudiantes matriculados al principio del año escolar”.
- c. Calendarización y gestión de las condiciones operativas. Que tiene como objetivo el cumplimiento de todas las clases planificadas para el año escolar.
- d. “Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de las prácticas pedagógicas”. El objetivo es “verificar la calidad del desempeño de los docentes”.
- e. “Gestión de la convivencia escolar”. Que tiene como objetivo tener un buen clima, manteniendo relaciones de respeto, colaboración y buen trato.

Mateo (2005) señala que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hecho las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado”.

Valdés (2009) apunta “en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, que es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa”.

MINEDU (2012), precisa “que un docente debe ser competente en lo siguiente: Conoce las características de sus estudiantes y contextos, planifica la enseñanza de manera colegiada, crea un clima propicio para el aprendizaje, tiene dominio de los contenidos disciplinares, evalúa permanentemente el aprendizaje, participa en la gestión de la escuela, establece relaciones de respeto y colaboración con las familias, reflexiona sobre su práctica pedagógica y finalmente ejerce su profesión con ética y respeto a los derechos fundamentales de las personas”.

El desempeño docente, tiene que ver mucho con la motivación, aspiraciones y otros aspectos de su trabajo. Al respecto, Maslow (1943), refiere que, “la motivación tiene que ver con una determinada jerarquía de necesidades, la misma que determina un determinado comportamiento”. Esta teoría nos dice, que “el ser humano es un individuo cuyas necesidades van desarrollándose durante toda la vida. Conforme el ser humano satisfaga sus necesidades básicas, surgen otras que van impulsando su manera de actuar”; por ello planteó “el organizar las categorías de necesidades de acuerdo a la prioridad en que cada una son satisfechas, de manera que los esfuerzos del ser humano apunte hacia el nivel más bajo de las necesidades aún insatisfechas”.

Maslow, indica que “la motivación del ser humano comprende una jerarquía de cinco necesidades, las mismas que a la vez están clasificadas en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior. Hace esta diferenciación bajo el criterio de que mientras las necesidades de orden inferior son satisfechas predominantemente en

lo externo, por ejemplo, por un pago justo, la existencia de acuerdos sindicales y el desempeño de un puesto, las necesidades de orden superior quedan satisfechas en lo interno, es decir dentro de la persona. Esto es, en épocas de abundante economía, la mayoría de trabajadores permanentes satisfacen considerablemente sus necesidades de orden inferior”.

Especifica que “las necesidades de Orden Inferior son: Necesidades Fisiológicas y necesidades de Seguridad. Las necesidades de Orden Superior incluyen: Necesidades Sociales o de amor de pertenencia, necesidades de Estima y necesidades de Autorrealización”.

Locke (1968), refiere que las “metas u objetivos que los individuos persiguen con la ejecución de la tarea, determinan el nivel de esfuerzo que se empleará en su realización”.

Edwin Locke en su “Teoría de la Fijación de Metas”, explica “los efectos de los objetivos sobre el rendimiento”; por ello, propuso en esta teoría cinco principios fundamentales que deben seguirse para cumplir una meta de forma satisfactoria: La claridad, el establecimiento de retos, el compromiso, la retroalimentación y la complejidad de las tareas.

La claridad es la meta a ser alcanzada por el individuo y debe estar definida de manera específica y clara. Las metas muy generales conllevarán a la pérdida del verdadero propósito y escasa motivación para continuar.

El establecimiento de retos se convertirá en un elemento determinante en proyectos de largo plazo; entre mayor sea el objetivo, mayor será la satisfacción una vez que lo haya alcanzado.

El compromiso indica que, si el individuo ha establecido por sí mismo una meta, entonces automáticamente debería estar comprometido a ella. Se debe aprender a escuchar las necesidades del equipo de trabajo, mantener un tono amistoso, trabajar en conjunto y llegar a acuerdos mutuos; sólo así se logrará que se asuman compromisos genuinos con la empresa y su productividad aumente.

La retroalimentación representa un elemento muy significativo a ser considerado en la delegación de tareas. Se debe valorar a los trabajadores reconociendo su esfuerzo y dedicación, y así se logrará resultados positivos para la organización.

Finalmente, la complejidad de las tareas puede paralizar al equipo de trabajo, sin embargo, para evitar esto, es recomendable que la meta u objetivo sea dividida en categorías, como si se trataran de objetivos individuales; esto ayudará a una mejor organización y control y a no perder los ánimos.

MINEDU (2012), en “El Marco de Buen Desempeño Docente” plantea 4 dimensiones:

“La preparación para el aprendizaje”. Este aspecto tiene que ver con el conocimiento de las características que tienen sus estudiantes y el contexto en el que se desenvuelve para la planificación curricular del año escolar; el dominio disciplinar del área y la coordinación permanente con los demás docentes para una planificación colegiada que asegure procesos pedagógicos de calidad pertinentes para los aprendizajes planificados. Dichos procesos deben ser evaluados para la verificación de las metas que se desea alcanzar.

“Enseñanza para el aprendizaje”. Es importante conseguir un clima de respeto y confianza, que promueva un ambiente acogedor, con diálogo reflexivo; luego, el dominio disciplinar del docente permitirá utilizar estrategias y recursos para la enseñanza que propicie, que los estudiantes usen los conocimientos para resolver problemas reales. Tiene en cuenta la retroalimentación para los estudiantes alcancen las competencias.

“Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”. En este aspecto, los docentes colaboran en la gestión de la escuela, como también en la elaboración de proyectos de innovación; siempre de manera articulada a las familias como parte integrante de la comunidad educativa.

“Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. Se reflexiona sobre la práctica pedagógica para identificar necesidades de mejora y actualización docente, siempre en concordancia con los intereses estudiantiles y de la escuela. El docente se valora a sí mismo y actúa con ética, respetando los derechos de todos.

Frente a toda la realidad descrita, se planteó el problema general siguiente: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y Desempeño Docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019?

Este problema detectado, me llevó a enunciar los siguientes problemas específicos:

P₁: ¿Qué relación existe entre “gestión directiva” y la dimensión “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019?

P₂: ¿Qué relación existe entre “gestión directiva” y la dimensión “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” en la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo -2019?

P₃: ¿Qué relación existe entre “gestión directiva” y la dimensión “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019?

P₄: ¿Qué relación existe entre “gestión directiva” y la dimensión “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” en la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo -2019?

P₅: ¿Qué relación existe entre el “desempeño docente” y el “progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes” de la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019?

P₆: ¿Qué relación existe entre el “desempeño docente” y el “acceso y permanencia de las y los estudiantes” en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019?

P₇: ¿Qué relación existe entre el “desempeño docente” y la “calendarización y gestión de las condiciones operativas” de la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo - 2019?

P₈: ¿Qué relación existe entre el “desempeño docente” y el “acompañamiento y monitoreo a los docentes” en la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo - 2019?

P₉: ¿Qué relación existe entre el “desempeño docente” y la “gestión de la convivencia escolar” en la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo - 2019?

Este trabajo, tiene en cuenta que se ha iniciado un proceso de evaluación al desempeño de los directivos y docentes; por lo que esta investigación, se justifica por lo siguiente:

Justificación teórica; pues, la investigación se realiza con la finalidad de determinar la relación que existe entre “gestión directiva” de una institución y el “desempeño docente” de la misma. Luego de la investigación se dará a conocer la relación y cómo se refleja ésta en la institución educativa motivo del estudio.

Justificación práctica; por cuanto, el trabajo de investigación presentado tiene en cuenta el “Proyecto Educativo Nacional al 2036” que pretende superar objetivos y metas del “Proyecto Educativo Nacional al 2021” y es evidente que se tendrá que elaborar un nuevo “Proyecto Educativo Regional 2010 – 2021”, y que hay que realizar recomendaciones basadas en la experiencia y estudios rigurosos que permitan dar sugerencias con respecto de la eficiencia y eficacia que deben tener los actores educativos muy especialmente los directivos y los docentes, mucho más si en el año 2018 un número determinado de directivos fueron reprobados por el desempeño que realizaron en el tiempo en que fueron designados, lo cual no ha permitido la calidad educativa deseada.

La justificación social que presenta esta investigación, dará a conocer a los integrantes de la institución educativa “Antenor Orrego” de Laredo y a la sociedad, la relación que existe entre la “gestión directiva” que se desarrolla y el “desempeño docente”, lo que permitirá nuevos estudios y posibles decisiones entre los actores educativos.

La presente investigación se justifica metodológicamente, pues, contribuirá con el acervo cultural con respecto de la gestión del directivo y de los docentes con miras a toma de decisiones para una mayor calidad educativa. Para el presente trabajo se tuvo en cuenta instrumentos validados por el Ministerio de Educación y se realizó las modificaciones pertinentes para determinar qué gestión se realiza, lo que servirá de mucho a los investigadores, directivos y docentes que trabajan en el ámbito educativo.

La presente investigación tiene como objetivo general, “determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”; y los objetivos específicos son:

O₁: “Determinar la relación entre gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo – 2019”.

O₂: “Determinar la relación entre gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de Laredo -2019”.

O₃: “Determinar la relación entre gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

O₄: “Determinar la relación entre gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

O₅: “Determinar la relación entre desempeño docente y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019”.

O₆: “Determinar la relación entre el desempeño docente y el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

O₇: “Determinar la relación entre el desempeño docente y la calendarización y gestión de las condiciones operativas en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo - 2019”.

O₈: “Determinar la relación entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo a los docentes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

O₉: “Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

Teniendo en cuenta el problema detectado nos planteamos la siguiente hipótesis:

H₁: “Existe correlación significativa entre gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₀: “No existe correlación significativa entre gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

Las hipótesis específicas planteadas son las siguientes:

H₁: “Existe correlación significativa entre gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₂: “Existe correlación significativa entre gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₃: “Existe correlación significativa entre gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₄: “Existe correlación significativa entre gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₅: “Existe correlación significativa entre desempeño docente y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₆: “Existe relación entre el desempeño docente y el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₇: “Existe relación entre el desempeño docente y la calendarización y gestión de las condiciones operativas en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₈: “Existe relación entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo a los docentes en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

H₉: “Existe relación entre el desempeño docente y la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa Antenor Orrego de Laredo -2019”.

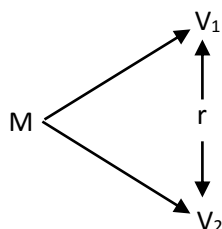
II. METODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El tipo de estudio fue básico, con nivel descriptivo y correlacional; pues, “se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios” (Tamayo, 2004, p.40).

En cuanto al Diseño de investigación, fue descriptivo correlacional - transversal, pues se realizó en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010).

Esquema del diseño de investigación correlacional



Dónde:

M = Muestra de investigación

V₁ = Variable de gestión directiva

V₂ = Variable desempeño docente

r = Coeficiente de correlación entre V₁ y V₂

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE 1 Gestión directiva.

Azzaroni, D. & Harf R. (2008) en su libro “Conduciendo la escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional” escribe que “gestión hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades”.

MINEDU (2012), señala sobre la variable 2 “desempeño docente”, está agrupado en cuatro dominios: “Preparación para el aprendizaje”, “enseñanza para el aprendizaje”, “participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad”, y “el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

El objeto de estudio, es conocer la gestión del directivo teniendo en cuenta que este aspecto debe conllevar a un buen desempeño docente; es decir, “¿qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente?” Hay que tener en cuenta que una evaluación al directivo tendrá que ver con las acciones que desarrollan los docentes para generar los aprendizajes.

En cuanto a la temática del presente trabajo, tuvo que ver con la “gestión directiva” y “desempeño docente” que a su vez son las dos variables del presente trabajo.

Matriz 1: Operacionalización de la variable “Gestión Directiva”.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel de rango
V₁: Gestión Directiva	Proceso que ejecutan directivos y que requiere trabajo coordinado con docentes, administrativos y padres de familia para alcanzar las metas de la organización. (Adaptación de definición conceptual de Robbins y Coulter, 2005)	Fernández (2013) Conjunto de funciones que realiza el directivo durante su desempeño diario. Para medir los resultados se utilizará el instrumento con la escala psicométrica de Likert 5: Siempre	“Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes”	. Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje. . La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular. . Se verifica que se realice ajustes a la planificación y se hace seguimiento de estos ajustes. . Incremento del número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE . Reducción del número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE	1 - 7	Ordinal	Deficiente (31-71) Regular (72 -114) Bueno (115-155)

		4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca		. Incremento del número o porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandar que participa la IE . Reducción del número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE			
			El acceso y permanencia de las y los estudiantes	Reducción del número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo	8 - 11		
			La calendarización y gestión de las condiciones operativas	. Elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afectan su cumplimiento. . Gestión oportuna y sin condicionamiento de la matrícula . Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal asegurando el cumplimiento de las horas lectivas.	12-20		

				<p>. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.</p> <p>. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos</p> <p>. Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.</p>			
			<p>Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas</p>	<p>. Generación de espacios trabajo de colegiado y otras estrategias de acompañamiento pedagógico y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes de los estudiantes</p> <p>. Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas y debilidades y realizar estrategias de fortalecimiento</p> <p>. Promoción del acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa</p>	21-26		

				. Análisis periódico del progreso del aprendizaje de las y los estudiantes, identificando alertas e implementando estrategias de mejora			
			Gestión de la convivencia escolar	<p>. Fortalecer los espacios de participación democrática y organización de la IE, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa</p> <p>. Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia</p> <p>. Implementación de acciones de prevención de la violencia con estudiantes, familias y personal de la IE</p> <p>. Atención oportuna de situaciones de violencia con estudiantes, familia y personal de la IE</p> <p>. Establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.</p>	27-33		

Matriz 2: Operacionalización de la variable “Desempeño Docente”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de rango
V ₂ : Desempeño Docente	MINEDU (2012) “Actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia”	Montenegro (2003) “Cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Para medir los resultados se utilizará la escala	“Preparación para el aprendizaje”	<p>Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.</p> <p>Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.</p> <p>Tiene planificación colegiada.</p> <p>Utiliza los recursos disponibles.</p>	1 - 5	Ordinal	<p>Bajo (14 – 31)</p> <p>Medio (32 – 52)</p> <p>Alto (53 – 70)</p>
			“Enseñanza para el aprendizaje”	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.</p> <p>Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.</p> <p>Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.</p>	6 - 8		
			“Participación en la gestión de la escuela	Participa activamente en la gestión de la escuela	9 - 11		

		psicométrica de Likert	articulada a la comunidad”	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos			
		5: Siempre		Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.			
		4: Casi siempre					
		3: A veces		Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional	12-14		
		2: Casi nunca		Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.			
		1: Nunca		Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.			
		Adaptado de MINEDU (2018)	“Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”				

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por 35 docentes (11 varones y 24 mujeres); por lo tanto, al ser una población pequeña, se considerará población-muestra.

Criterios de Selección

El criterio de Inclusión, consideró que, el director sea docente y que los docentes sean aquellos que desarrollan clase con estudiantes.

Para el criterio de exclusión, se tuvo en cuenta, que los docentes no trabajen como administrativos, auxiliares de educación o como personal de servicio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada, fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, que se aplicó a los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo.

Para la variable “gestión directiva”, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, lo cual fue muy útil para la medición de la gestión directiva en cinco dimensiones. Para el caso de la variable “desempeño docente” la técnica también fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que fue útil en la medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

El primer instrumento, sobre la gestión directiva contiene 31 ítems, agrupados en cinco dimensiones: “progreso de los aprendizajes”, el “acceso y permanencia de los estudiantes”, “calendarización y gestión de las condiciones operativas”, “monitoreo y acompañamiento docente” y “gestión de la convivencia escolar”. Cada ítem presenta las valoraciones, según escala de Likert: “Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)”. Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. El segundo instrumento, permitió el análisis del desempeño docente con un cuestionario de 14 ítems, agrupados en cuatro dimensiones, con una valoración por ítem: “Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)”. Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Con respecto, a la validación de los cuestionarios “gestión directiva” y “desempeño docente”, se realizó a través de la técnica de “juicio de expertos”, que proporcionaron una valoración de aplicable (ver Anexo N° 1).

Tabla 1: Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión Directiva y Desempeño Docente

N°	Grado académico	Nombres y Apellidos del experto	dictamen
1	Magister	Wilmer Alberto Rebaza Luján	Aplicable
2	Magister	Rosa Isabel Paredes Cabel	Aplicable
3	Magister	César Alberto Paredes Castillo	Aplicable
4	Magister	Irene Alfaro Rodríguez	Aplicable
5	Doctor	Edgar Rodríguez Hurtado	Aplicable

Fuente: Validación de expertos

Hernández et al. (2014) cuando refiere que: “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere en que su aplicación repetida al mismo individuo y objeto produce resultados iguales”.

Tabla 2: Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 - 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0.41 – 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 - 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota: Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

A partir de los datos obtenidos, se utilizó la técnica “alfa de Cronbach”. De 11 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo un índice Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión directiva, y un índice de “Alfa de Cronbach” de $\alpha = 0.822$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente, lo cual implica que los instrumentos son confiables. (Ver Anexo N° 2)

Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto variable Gestión Directiva

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión Directiva	0.922	11

Como se observa en la tabla 3, el coeficiente “Alfa de Cronbach” es $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$); por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto variable Desempeño Docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Desempeño docente	0.822	11

Como se observa en la tabla 5, el coeficiente “Alfa de Cronbach” obtenido es $\alpha = 0.822$ ($\alpha > 0.70$); por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Se pidió el permiso al Director de la I.E. Antenor Orrego Espinoza del distrito de Laredo para desarrollar el proyecto; a continuación, se hizo de conocimiento el respectivo permiso dado por el director a los docentes y se les administró las encuestas sobre gestión y desempeño.

Las encuestas se aplicaron a 35 docentes y a partir de ello se obtuvieron datos para la tabulación empleando el programa estadístico SPSS por Windows versión 25.0.

2.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se realizó con el software Excel y SPSS versión 25.0. Además, se tuvo en cuenta:

Para la estadística descriptiva, la elaboración del registro de resultados, la construcción de tablas de distribución de frecuencia y la elaboración de gráficos

Para la prueba de normalidad, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra.

Para la prueba de correlación, se empleó el Coeficiente de correlación de Pearson. También, se realizó la prueba de hipótesis.

2.7.Aspectos éticos

La presente indagación, tuvo en cuenta que sea anónimo, los datos son recogidos de los participantes y se procesaron escrupulosamente. Además, se tuvo la ética profesional de no presentar trabajo de autores como personal.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

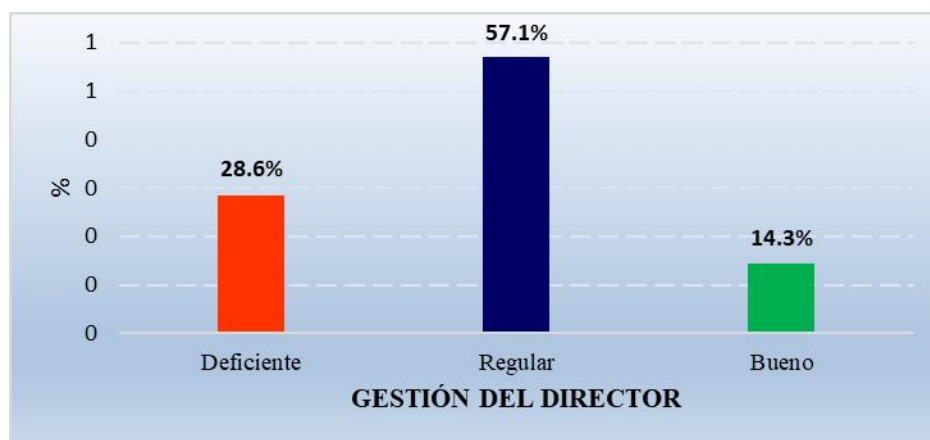
Tabla 5

Nivel de la “gestión del director” desde la perspectiva de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Variable I	Escala	Nº	%
Gestión del director			
Deficiente	31 - 71	10	28.6
Regular	72 - 114	20	57.1
Bueno	115 - 155	5	14.3
Total		35	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión del director, Laredo – 2019.

La Tabla 5 muestra que el 57.1% de los docentes evalúan de nivel regular la gestión del director, el 28.6% perciben nivel deficiente, en tanto que el 14.3% de los docentes evalúan de nivel bueno la gestión del director. La gestión del director de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo según datos, es de nivel regular y deficiente (85.7%).



Fuente: Tabla 5.

Figura 1. Nivel de la gestión del director desde la perspectiva de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

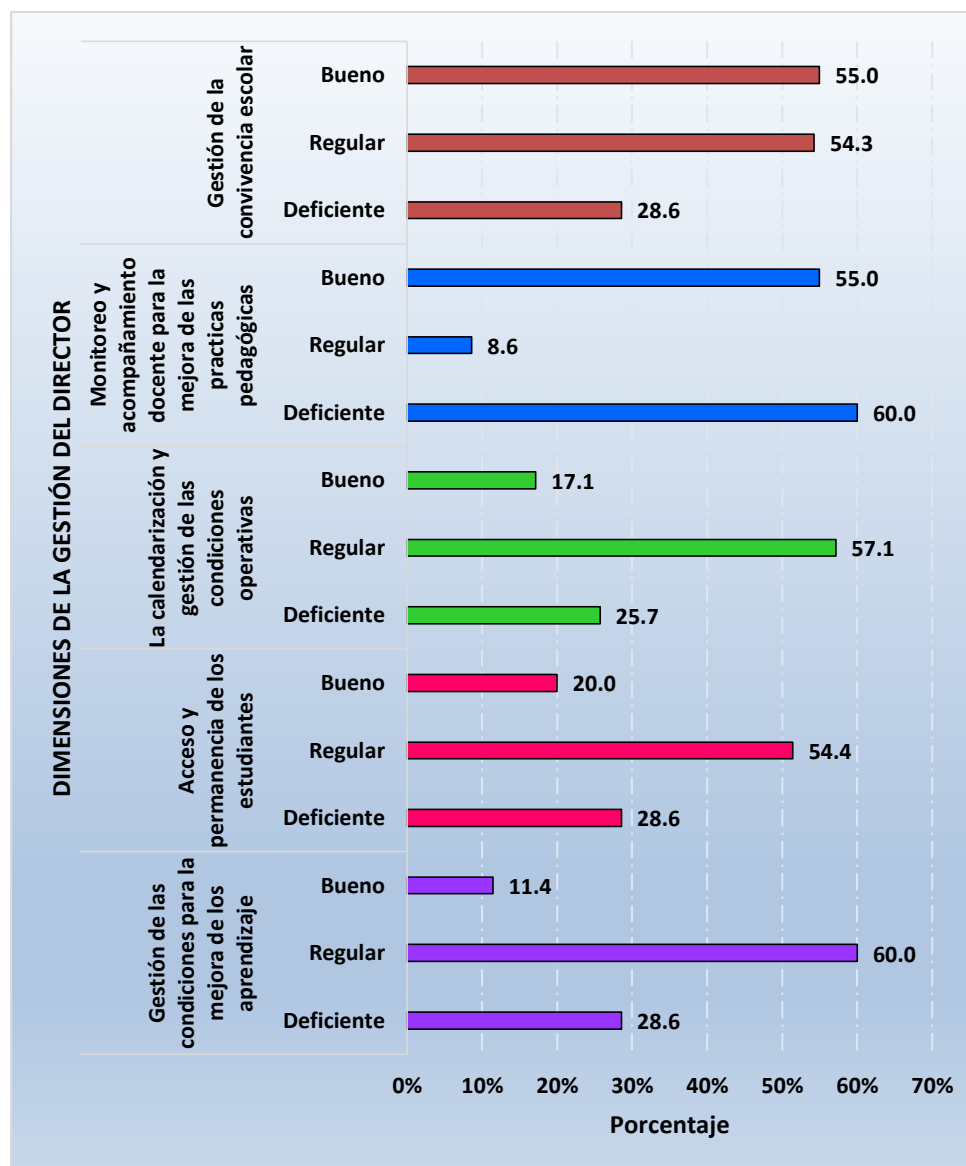
Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la “gestión del director” desde la perspectiva de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Dimensiones de la gestión del director	Escala	N°	%
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes			
Deficiente	7 - 16	10	28.6
Regular	16 - 26	21	60.0
Bueno	27 - 35	4	11.4
Acceso y permanencia de los estudiantes			
Deficiente	4 - 9	10	28.6
Regular	10 - 14	18	51.4
Bueno	15 - 20	7	20.0
La calendarización y gestión de las condiciones operativas			
Deficiente	8 - 18	9	25.7
Regular	19 - 29	20	57.1
Bueno	30 - 40	6	17.1
Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas			
Deficiente	6 - 13	11	31.4
Regular	14 - 22	21	60.0
Bueno	23 - 30	3	8.6
Gestión de la convivencia escolar			
Deficiente	6 - 13	10	28.6
Regular	14 - 22	19	54.3
Bueno	23 - 30	6	17.1
Total		35	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión del director, Laredo – 2019.

La Tabla 6 presenta las dimensiones de la “gestión del director” desde la perspectiva de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo son en promedio de nivel regular y deficiente (80.6%).



Fuente: Tabla 6.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de la “gestión del director” desde la perspectiva de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

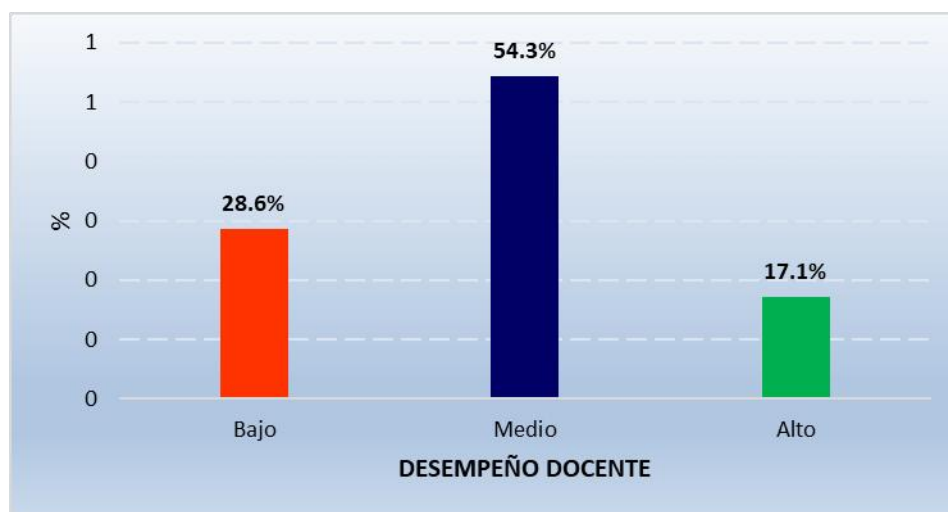
Tabla 7

Nivel de desempeño docente de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Variable 2	Escala	Nº	%
Desempeño docente			
Bajo	14 - 31	10	28.6
Medio	32 - 52	19	54.3
Alto	53 - 70	6	17.1
Total		35	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del “desempeño docente”, Laredo – 2019.

En la Tabla 7 se observa que el 54.3% de los docentes obtienen nivel medio en su desempeño, el 28.6% tienen nivel bajo, en tanto que el 17.1% de los docentes obtienen nivel alto en su desempeño. Determinándose que el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo es de nivel medio y bajo (82.9%).



Fuente: Tabla 7.

Figura 3. Nivel de “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

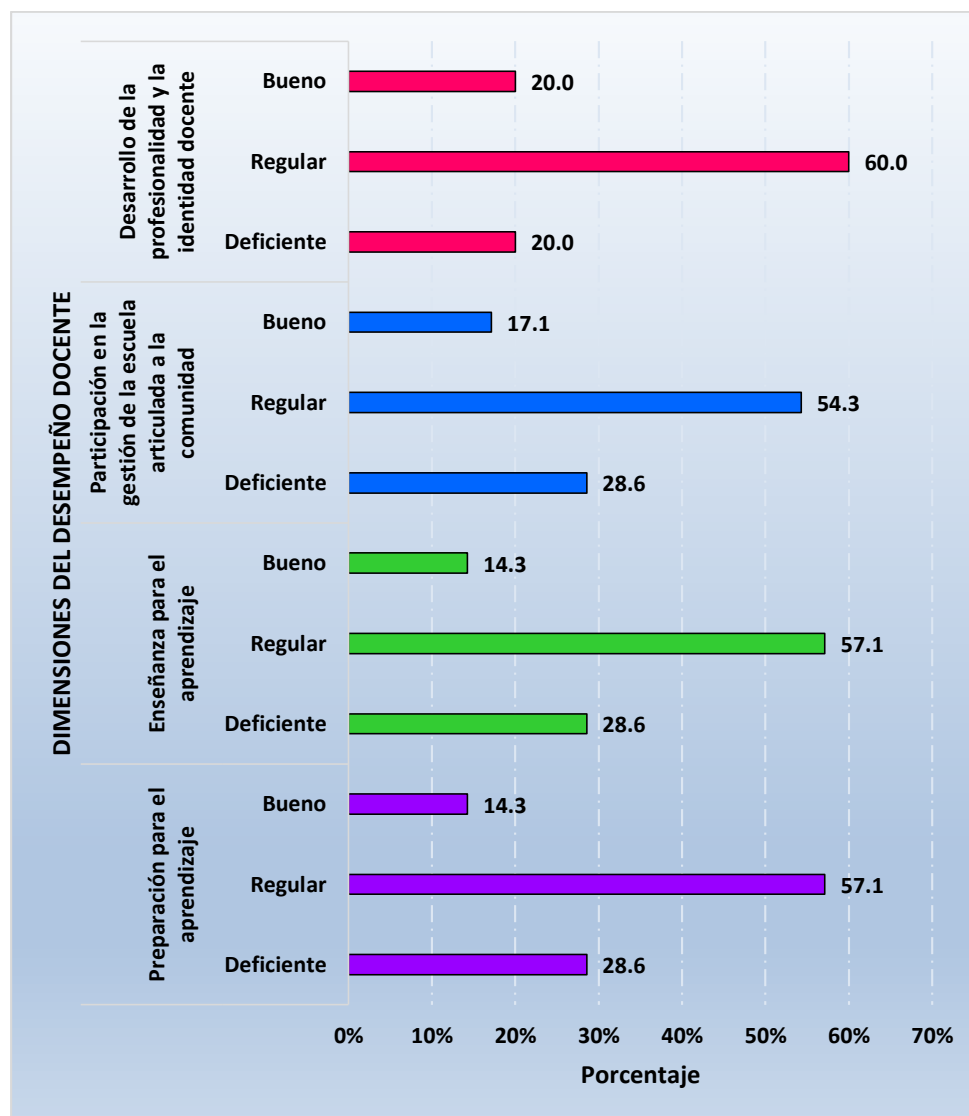
Tabla 8

Nivel de las dimensiones del “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Dimensiones del desempeño docente	Escala	Nº	%
Preparación para el aprendizaje			
Deficiente	5 - 11	10	28.6
Regular	12 - 18	20	57.1
Bueno	19 - 25	5	14.3
Enseñanza para el aprendizaje			
Deficiente	3 - 6	10	28.6
Regular	7 - 11	20	57.1
Bueno	12 - 15	5	14.3
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
Deficiente	3 - 6	10	28.6
Regular	7 - 11	19	54.3
Bueno	12 - 15	6	17.1
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
Deficiente	3 - 6	7	20.0
Regular	7 - 11	21	60.0
Bueno	12 - 15	7	20.0
Total		35	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del desempeño docente, Laredo – 2019.

En la Tabla 8 se observa que las dimensiones del “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo son en promedio de nivel medio y bajo (83.6%).



Fuente: Tabla 8.

Figura 4. Nivel de las dimensiones del “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 9

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la “gestión del director” y el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del director	0.982	35	0.825
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	0.982	35	0.817
Acceso y permanencia de los estudiantes	0.948	35	0.097
La calendarización y gestión de las condiciones operativas	0.973	35	0.523
Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas	0.958	35	0.198
Gestión de la convivencia escolar	0.976	35	0.630
Desempeño docente	0.977	35	0.644
Preparación para el aprendizaje	0.931	35	0.051
Enseñanza para el aprendizaje	0.963	35	0.279
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.953	35	0.136
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.974	35	0.562

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

En la Tabla 9 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son mayores al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables “gestión del director” y el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La “gestión del director” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La “gestión del director” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 10

La “gestión del director” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DEL DIRECTOR
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R <u>pearson</u>	0.891**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.891$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): La “gestión del director” se relaciona significativamente con la “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La “gestión del director” no se relaciona significativamente con “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 11

La “gestión del director” y su relación con “la preparación para el aprendizaje” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DEL DIRECTOR
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	
Coefficiente de correlación de R Pearson	0.870**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la gestión del director y el desempeño docente, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.870$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): La “gestión del director” se relaciona significativamente con “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La “gestión del director” no se relaciona significativamente con “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 12

La “gestión del director” y su relación con “la enseñanza para el aprendizaje” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DEL DIRECTOR
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.876**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.876$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): La “gestión del director” se relaciona significativamente con la “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La “gestión del director” no se relaciona significativamente con la “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 13

La “gestión del director” y su relación con la” participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DEL DIRECTOR
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.871**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.871$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con la “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): La “gestión del director” se relaciona significativamente con “el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La “gestión del director” no se relaciona significativamente con “el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 14

La “gestión del director” y su relación con “el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DEL DIRECTOR
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.904**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.904$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con “el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La “gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La “gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 15

“La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJE
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.861**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.861$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El “acceso y permanencia de los estudiantes” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El “acceso y permanencia de los estudiantes” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 16

El “acceso y permanencia de los estudiantes” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.899**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.899$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el “acceso y permanencia de los estudiantes” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La “calendarización y gestión de las condiciones operativas” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La “calendarización y gestión de las condiciones operativas” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 17

La “calendarización y gestión de las condiciones operativas” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	LA CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coeficiente de correlación de R pearson	0.908**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.908$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “calendarización y gestión de las condiciones operativas” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El “monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El “monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 18

El “monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	MONITOREO Y ACOMPANAMIENTO DOCENTE PARA LA MEJORA DE LAS PRACTICAS PEDAGÓGICAS
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.859**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 18 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.859$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el “monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La “gestión de la convivencia escolar” se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La “gestión de la convivencia escolar” no se relaciona significativamente con el “desempeño docente” de la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Tabla 19

La “gestión de la convivencia escolar” y su relación con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” de Laredo, 2019.

Correlación R de Pearson	GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR
DESEMPEÑO DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.867**
Sig. (bilateral)	0.000
N	35

Fuente: Cuestionario de la “gestión del director” y el “desempeño docente”, Laredo – 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

En la Tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.867$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la “gestión de la convivencia escolar” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la I.E. “Antenor Orrego” Espinoza de Laredo, 2019.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del trabajo de indagación, fue establecer, “cuál es la relación entre gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de Laredo, 2019” y luego de procesar estadísticamente los instrumentos utilizados, los resultados de la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación $r = 0.891$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar, que la “Gestión Directiva” se relaciona significativamente con el “Desempeño Docente” de la institución educativa “Antenor Orrego” del Distrito de Laredo, 2019.

Estos resultados son respaldados por Condori (2016) con su investigación titulada “Gestión del director y desempeño docente en las I.I.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016”, tiene como conclusión que, “la gestión del director se relaciona de manera significativa con el desempeño docente apoyado en su resultado estadístico $r = 9.795$ y $p = 0.000$; de igual modo Flores (2017) en su investigación Gestión directiva y desempeño docente desarrollado en el IST Amazónico de Tarapoto, tuvo como conclusión que la gestión del director y el desempeño que realizan los docentes es significativa dado que obtuvo a través de Chi Cuadrado 45.063”.

El objetivo específico 1 fue establecer la relación entre “gestión directiva” y la “preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 1 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.870$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con la “preparación de los aprendizajes de los estudiantes” de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2019. Este resultado es respaldo por Condori (2016) cuyo resultado estadístico en este aspecto “tiene $r = 0.769$ que indica relación positiva y correlación alta, como también obtuvo, un nivel de significancia $p = 0.000$ que señala que la relación entre gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es significativa”.

El objetivo específico 2 fue establecer la relación entre “gestión directiva” y la “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 2 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.876$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con la “preparación de los aprendizajes de los estudiantes” de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2019. Este resultado es respaldado por Condori (2016) cuyo resultado estadístico en este aspecto tiene $r = 0.769$ que indica “relación positiva y correlación alta, como también obtuvo, un nivel de significancia $p = 0.000$ que señala que la relación entre gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es significativa”.

El objetivo específico 3 fue establecer “la relación entre gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 3 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.904$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que la “gestión del director” se relaciona de manera directa y significativa con el “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2019. Este resultado es concordante con el “Marco del Buen Desempeño del Directivo”, que en su desempeño quince refiere “Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje”.

El objetivo específico 4 fue determinar la relación entre “gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 4 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.871$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que “la gestión del director se relaciona de manera directa y significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019”.

Este resultado es concordante con la teoría del liderazgo transformacional, pues en el pensamiento de Bass (1985) si hay liderazgo inspiracional, se da ánimo, se aumenta el optimismo, el entusiasmo y comunican sus visiones, con lo cual los docentes participaran democráticamente y colaboraran en la gestión de la escuela.

El objetivo específico 5 fue determinar la relación entre “desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 5 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.861$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que, “la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019”. Esto es concordante, con lo manifestado por López (2018) en el sentido que, “la gestión del directivo tiene como objetivo central lograr aprendizajes de calidad, es decir, se relaciona con la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la calidad de los procesos, el ejercicio del liderazgo y las prácticas al interior de la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógico, comunitario y administrativo”.

El objetivo específico 6 fue determinar “la relación entre desempeño docente y el acceso y permanencia de las y los estudiantes”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 6 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.899$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que “el acceso y permanencia de los estudiantes” se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2019. Este resultado es concordante con el “Marco del Buen Desempeño Docente”, por cuanto, en “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, promueve un clima acogedor con respeto a las diferencias y la colaboración mutua, procurando resolver los problemas con normas consensuadas de convivencia y estando atento a las posibles situaciones que pongan en riesgo la continuidad de los estudios en púberes y adolescentes.

El objetivo específico 7 fue determinar “la relación entre desempeño docente y la calendarización y gestión de las condiciones operativas”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 7 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.908$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que “la calendarización y gestión de las condiciones operativas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019”. Este resultado es concordante con el “Marco de Buen Desempeño del Directivo”, que en su desempeño ocho, refiere “Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes”; de igual modo, en el “Marco de Buen Desempeño Docente”, se estipula que “la profesión docente se conduce con ética y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender el derecho de todos los estudiantes”.

El objetivo específico 8 fue determinar “la relación entre desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo a los docentes”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 8 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.859$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que el “acompañamiento y monitoreo a los docentes”, se relaciona de manera directa y significativa con el “desempeño docente” de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2019. Según Méndez (2009) cuando habla de “liderazgo transformacional”, manifiesta que “la gente sigue a la persona que los inspira”; en este sentido, el monitoreo genera el diálogo oportuno para los procesos de mejora y el creer firmemente que el trabajo pedagógico puede mejorar. El monitoreo llevado convenientemente puede permitir lo que Maslow sostenía en su teoría de las necesidades, el reconocimiento de los demás, en este caso al puntualizar la mejora del trabajo académico; reconocimiento que puede llevar al desarrollo de relaciones satisfactorias entre individuos y desarrollar todo el potencial en beneficio de los estudiantes.

El objetivo específico 9 fue determinar “la relación entre desempeño docente y la gestión de la convivencia escolar”, y luego de procesar estadísticamente la información, los resultados de la prueba de hipótesis 9 según la correlación de Pearson nos da $r = 0.867$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que “la gestión de la convivencia escolar se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo, 2019”. Esto va en concordancia con los desempeños (MINEDU, 2015) que debe cumplir el directivo como es el “generar un clima escolar basado en el respeto a la diversidad” y “manejar estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación”; asimismo, los docentes deben tener como meta colaborar con un clima escolar positivo. Edwin Locke, sostiene que desde un inicio se debe establecer metas, dejando en claro que es lo que se busca alcanzar.

V. CONCLUSIONES

1. El objetivo general, planteó “determinar la relación entre Gestión Directiva y Desempeño Docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza del Distrito de Laredo, 2019” y según los resultados, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,891$, lo cual quiere decir que “la gestión del director se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente”.
2. De acuerdo al objetivo específico 1, “la gestión directiva” y “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019”, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,870$.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, “la gestión directiva” y “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,876$.
4. De acuerdo al objetivo específico 3, “la gestión directiva” y el “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,904$.
5. De acuerdo al objetivo específico 4, “la gestión directiva” y “la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,871$.
6. De acuerdo al objetivo específico 5, “el desempeño docente” y “la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,861$.
7. De acuerdo al objetivo específico 6, el “desempeño docente” y el “acceso a la permanencia de las y los estudiantes” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,861$.

8. De acuerdo al objetivo específico 7, el “desempeño docente” y “la calendarización y gestión de las condiciones operativas” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,908$.
9. De acuerdo al objetivo específico 8, el “desempeño docente” y el “acompañamiento y monitoreo a los docentes” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,859$
10. De acuerdo al objetivo específico 9, el “desempeño docente” y la “gestión de la convivencia escolar” en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo – 2019, se relacionan de manera directa y significativa, pues, el análisis estadístico tuvo como resultado $r = 0,8$

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director se le sugiere, establecer un trabajo coordinado con los docentes, buscando en todo momento basado en un diagnóstico sistematizado potenciar las competencias y el dominio disciplinar de los docentes.
2. Al director como líder pedagógico, se le sugiere impulsar el conocimiento pleno de las características de sus estudiantes y sus contextos, los enfoques y procesos pedagógicos para la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes.
3. A los docentes y al Director se les sugiere trabajar en forma colegiada para diseñar estrategias para la enseñanza que genere aprendizajes significativos.
4. A los docentes y director se sugiere ser ejemplo de ética y responsabilidad de sus estudiantes y comunidad educativa; Asimismo al director y jerárquicos, se pide el reconocimiento a las innovaciones pedagógicas que se realicen los docentes.
5. Al director se sugiere propiciar la participación activa de los estudiantes, docentes y padres de familia en un marco de colaboración, respeto y corresponsabilidad.
6. Al director se sugiere promover diversas capacitaciones y actualizaciones docentes, como parte de su gestión, para mejorar los aprendizajes.
7. Al director conjuntamente con la coordinación de tutoría y el auxiliar de educación se sugiere generar estrategias que permitan identificar posibles situaciones de riesgo de abandono escolar. Dar todo el apoyo posible a los estudiantes que pudieran presentar peligro para la continuidad escolar.
8. Al director y docentes se sugiere generar un plan de contingencia ante posibles pérdidas de clase. La calendarización escolar debe ser consensuada para tener clara la importancia de su cumplimiento.
9. Al director se sugiere concientizar a la comunidad educativa sobre la importancia del monitoreo y acompañamiento, pues ésta, permite tomar decisiones para la mejora de la gestión escolar.
10. Al director y a los docentes se sugiere ser ejemplo permanente de convivencia democrática, para que se cree un clima propicio para el aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Educación. Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”. Lima: 2013
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: MINEDU.
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). Manual de Gestión para directores de instituciones educativas. Lima. Perú.
- Lecaros, R. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017 (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro). Lima. Perú.
- Flores, M. (2017). Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017 (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra). Tarapoto. Perú.
- Condori, M. (2016). Gestión del Director y desempeño docente en las II.EE. del nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. Lima. Perú
- Orbe, L. (2011). Propuesta de evaluación del desempeño docente para el colegio nacional “San Pablo” de Otavalo. Quito. Ecuador
- Gallo, W. & Rodríguez, M. (2017). Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa pública, Trujillo-2017. Trujillo. Perú
- Azzerboni, D. & Harf, R. (2008). Conduciendo la escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional. 1a ed. 3a reimp. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Filmus, D. (1999). Los condicionantes de la calidad educativa. (3ra. Ed.) Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Cano, E. (1998). Evaluación de la calidad educativa. España: Editorial La Muralla, S.A.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. 2da. ed. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Martínez, G. et. al. (diciembre, 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12 (ed. 6), pp. 125
- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Escuela de postgrado Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Niño (2011). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones la U.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos (9na. Edición). México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2006). Introducción a la Teoría General de la administración. Mc Graw Hill
- Cuesta Santos, A. (2010) Gestión del talento humano y del conocimiento, Colombia.
- Hernández, R, Fernández, C y Batista, M (2014) Metodología de la Investigación. (6ta. ed.) Interamericana editores, S.A. DE C.V. MC GRAW HILL.
- Nava, H. (2009). Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Recuperado desde www.buenastareas.com/Comportamiento-institucional/447744.html.
- Prieto. P. (2013) Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal. Facultad de ciencias económicas y administrativas Medellín Colombia.
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. (11a ed.) México: Pearson.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6a ed.) México: McGraw-Hill.
- Bisquerra, R. (coord.) (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: Trilla
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Barcelona: Paidós.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica-Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación. Perú: San Marcos.

- Le Boterf, G. (2000). Gestión por competencias: Gestión por competencias: ¿una necesidad para la competitividad? Santiago: Ediciones Gestión.
- Loza, G. (2013) “El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad”. (Tesis de licenciatura) de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México
- UNESCO (2004). El imperativo de la calidad. Recuperado de http://www.unesco.org/education/gmr_download/es_summary.pdf
- Martínez, R. et al. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2009000200017
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Rev. Iberoamericana para la Investigación. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- García, J. (2018). Hacia una gestión directiva eficaz. Recuperado de <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1537>
- Rodríguez, A. (2018). Las cuatro teorías de la calidad. Recuperado de <https://www.lifeder.com/teorias-calidad/>
- Cano, M. (2002). La calidad en el ámbito de la educación. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/educacion2002-1.pdf>
- Aleman, J. (2016). Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns. Recuperado de <https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/>
- Mendez, R. (2009). Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns. Recuperado de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

- López, P. (2018). Importancia de la formación en gestión de directivos, para el mejoramiento de la calidad de la educación. Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos>
- Castillo, M (2013). Gestión directiva y responsabilidad social en las instituciones educativas. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos104/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas3.shtml>
- BBC, News / Mundo (2016). Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>
- Blog NEXOS “Hacia una gestión directiva eficaz (2018). Recuperado de) <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1537>
- Importancia de la formación en gestión de directivos para el mejoramiento de la calidad en educación (2018). Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos>

ANEXOS

ANEXO 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes	✓		✓		✓		
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE	✓		✓		✓		
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.	✓		✓		✓		
6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE	✓		✓		✓		

7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.	✓		✓		✓		
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.	✓		✓		✓		
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.	✓		✓		✓		
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓		
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.	✓		✓		✓		
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.	✓		✓		✓		
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		

16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.	✓		✓		✓		
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.	✓		✓		✓		
19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se monitoreo la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula	✓		✓		✓		
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.	✓		✓		✓		
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.	✓		✓		✓		

27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓	
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar	✓		✓		✓	
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.	✓		✓		✓	
31	Se evidencia que se ha establecido de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.	✓		✓		✓	

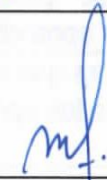
Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: REBAZA LUJAN WILMER ALBERTO DNI: 18055870

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa

8 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.	✓		✓		✓		
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.	✓		✓		✓		
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	✓		✓		✓		
7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.	✓		✓		✓		
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		

11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	✓		✓		✓		
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.	✓		✓		✓		
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.	✓		✓		✓		

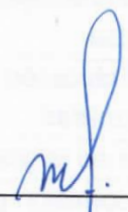
Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: REBAZA LUJAN WILMER ALBERTO DNI: 18055870

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa

8 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes	✓		✓		✓		
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE	✓		✓		✓		
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.	✓		✓		✓		
6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE	✓		✓		✓		

7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.	✓		✓		✓		
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.	✓		✓		✓		
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.	✓		✓		✓		
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓		
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.	✓		✓		✓		
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.	✓		✓		✓		
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		

16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.	✓		✓		✓		
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.	✓		✓		✓		
19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se monitorea la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula	✓		✓		✓		
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.	✓		✓		✓		
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.	✓		✓		✓		

27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓	
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar	✓		✓		✓	
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.	✓		✓		✓	
31	Se evidencia que se ha establecido de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.	✓		✓		✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: PAREDES CABEL, ROSA ISABEL DNI: 18100653

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa

9 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.	✓		✓		✓		
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.	✓		✓		✓		
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	✓		✓		✓		
7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.	✓		✓		✓		
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		

11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	✓		✓		✓		
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.	✓		✓		✓		
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: PAREDES CABEL, Rosa Isabel DNI: 18100653

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa

9 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes	✓		✓		✓		
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE	✓		✓		✓		
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.	✓		✓		✓		
6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE	✓		✓		✓		

7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.	✓		✓		✓		
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.	✓		✓		✓		
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.	✓		✓		✓		
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓		
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.	✓		✓		✓		
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.	✓		✓		✓		
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		

16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.	✓		✓		✓		
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.	✓		✓		✓		
19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se monitorea la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula	✓		✓		✓		
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.	✓		✓		✓		
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.	✓		✓		✓		

27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓		
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar	✓		✓		✓		
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.	✓		✓		✓		
31	Se evidencia que se ha establecido de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.	✓		✓		✓		


Observaciones (precisar si hay suficiencia) suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: César Alberto Paredes Castillo DNI: 18118391

Especialidad del validador: Maestría en educación y Gestión

7 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.	✓		✓		✓		
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.	✓		✓		✓		
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.	✓		✓				
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	✓		✓		✓		
7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.	✓		✓		✓		
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		

11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	✓		✓		✓		
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.	✓		✓		✓		
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: César Alberto Paredes Castillo DNI: 18118391

Especialidad del validador: Maestría en educación y Gestión

7 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes	✓		✓		✓		
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE	✓		✓		✓		
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.	✓		✓		✓		
6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE	✓		✓		✓		

7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.	✓		✓		✓		
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.	✓		✓		✓		
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.	✓		✓		✓		
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓		
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.	✓		✓		✓		
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.	✓		✓		✓		
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		

16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.	✓		✓		✓		
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.	✓		✓		✓		
19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se monitorea la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula	✓		✓		✓		
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.	✓		✓		✓		
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.	✓		✓		✓		

27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓	
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar	✓		✓		✓	
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.	✓		✓		✓	
31	Se evidencia que se ha establecido de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ALFARO RODRIGUEZ IRENE ESMERALDA DNI: 18007993

Especialidad del validador: Maestría en educación con mención en teorías psicocognitivas

8 de mayo 2019

Luis Rodríguez

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.	✓		✓		✓		
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.	✓		✓		✓		
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	✓		✓		✓		
7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.	✓		✓		✓		
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		

11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	✓		✓		✓		
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.	✓		✓		✓		
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.	✓		✓		✓		

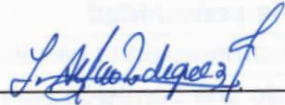
Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ALFARO RODRIGUEZ IRENE ESMERALDA DNI: 18007993

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención a teoría psicocognitiva

8 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes	✓		✓		✓		
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE	✓		✓		✓		
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.	✓		✓		✓		
6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE	✓		✓		✓		

7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.	✓		✓		✓		
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.	✓		✓		✓		
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.	✓		✓		✓		
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓		
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.	✓		✓		✓		
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.	✓		✓		✓		
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		

16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.	✓		✓		✓		
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.	✓		✓		✓		
19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se monitoreo la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula	✓		✓		✓		
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.	✓		✓		✓		
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.	✓		✓		✓		
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.	✓		✓		✓		

27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	✓		✓		✓	
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar	✓		✓		✓	
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.	✓		✓		✓	
31	Se evidencia que se ha establecido de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Rodríguez Hurtado, Edgar DNI: 41818781

Especialidad del validador: Doctor en Educación

9 de mayo 2019


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña.	✓		✓		✓		
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.	✓		✓		✓		
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular.	✓		✓		✓		
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	✓		✓		✓		
7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.	✓		✓		✓		
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		
11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	✓		✓		✓	
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.	✓		✓		✓	
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Rodríguez Hurtado, Edgar DNI: 41818281

Especialidad del validador: Doctor en Educación

9 de mayo 2019



Firma del experto informante

ANEXO N°02

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DIRECTIVA

I. Datos informativos

1.1. Institución educativa:

1.2. Fecha:

.....

II. Instrucciones:

Estimado maestro a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre la gestión que realiza el actual director de su institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una X donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.					
2	La I.E. organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.					
3	Verifica que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes					
4	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE					
5	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.					

6	En la I.E. se ha incrementado el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE					
7	En la I.E. se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.					
Dimensión 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes		1	2	3	4	5
8	El acceso diario al servicio educativo que brinda la I.E. se da sin condicionamientos materiales.					
9	Genera un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualice diariamente.					
10	La I.E. ha implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.					
11	Se ha reducido el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.					
Dimensión 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas		1	2	3	4	5
12	La I.E. genera un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.					
13	La I.E. elaboró la calendarización, se difundió y se realiza seguimiento para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento.					
14	La I.E. entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.					
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.					
16	Se ha priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.					
17	Se ha generado un plan para la evacuación ante riesgos de desastres.					
18	Para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se ha conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas.					

19	Se considera en la gestión mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.					
	Dimensión 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas	1	2	3	4	5
20	Se monitoreo la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula					
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.					
22	La I.E. realiza el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.					
23	La I.E. verifica que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.					
24	La I.E. genera espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.					
25	La I.E. promueve el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.					
	Dimensión 5: Gestión de la convivencia escolar	1	2	3	4	5
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.					
27	La I.E. desarrolla diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					
28	En la I.E. se elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.					
29	La I.E. previene a través de acciones concretas situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar					
30	La I.E. ha constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.					

31	Se evidencia que se ha establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.					
----	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

I. Datos informativos

1.1. Institución educativa:

1.2. Fecha:
.....

II. Instrucciones:

Estimado maestro a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre el desempeño docente en su institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una X donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valoración				
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	1	2	3	4	5
1	Conoce las características de sus estudiantes y su contexto y los contenidos disciplinares que enseña					
2	Conoce los enfoques y procesos pedagógicos actualizados.					
3	Participa de las reuniones colegiadas para la planificación curricular					
4	Participo con otros colegas de la institución educativa para analizar y reflexionar sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica.					
5	Utiliza los recursos disponibles en la institución educativa.					
	Dimensión2: Enseñanza para el aprendizaje	1	2	3	4	5
6	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática					

7	Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes					
8	Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
9	Participa activamente en la gestión de la escuela.					
10	Forma parte de una comisión para la elaboración de los documentos de gestión.					
11	Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.					
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
12	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.					
13	Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.					
14	Participa en actividades para mejorar su desempeño docente en concordancia con las necesidades de los estudiantes y la institución.					

ANEXO 03

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA GESTIÓN DEL DIRECTOR

N°	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							Acceso y permanencia de las y los estudiantes				La calendarización y gestión de las condiciones operativas								Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas						Gestión de la convivencia escolar					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	5	2	4	2	5	4	2	4	5	3	2	4	4	4	5
3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3
4	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2
5	2	4	5	4	5	3	3	1	2	2	2	4	3	2	3	1	3	4	3	3	5	5	1	2	2	1	1	3	2	5	5
6	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
7	5	5	3	2	3	5	5	2	4	5	4	5	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	2	2	2	5	4	5
8	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1
9	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
10	3	2	4	5	1	4	1	2	4	2	4	2	1	4	3	5	5	5	1	4	1	1	4	3	2	3	3	2	5	1	1
11	1	4	3	3	3	4	4	2	1	1	2	3	1	2	1	5	1	1	5	3	5	3	3	2	1	2	1	2	1	3	5

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión del director

“ α ” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 31$$

$$\sum S_i^2 = 44.345$$

$$S_t^2 = 412.873$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{31}{31-1} \times \left(1 - \frac{44.345}{412.873} \right) = 0.922 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.918	Ítem 11	0.921	Ítem 21	0.919
Ítem 2	0.917	Ítem 12	0.916	Ítem 22	0.919
Ítem 3	0.918	Ítem 13	0.927	Ítem 23	0.921
Ítem 4	0.922	Ítem 14	0.922	Ítem 24	0.921
Ítem 5	0.925	Ítem 15	0.922	Ítem 25	0.916
Ítem 6	0.917	Ítem 16	0.921	Ítem 26	0.924
Ítem 7	0.919	Ítem 17	0.917	Ítem 27	0.926
Ítem 8	0.922	Ítem 18	0.922	Ítem 28	0.921
Ítem 9	0.918	Ítem 19	0.921	Ítem 29	0.917
Ítem 10	0.917	Ítem 20	0.918	Ítem 30	0.917
				Ítem 31	0.918

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

ANEXO 4

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para el aprendizaje			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	4	4	3	2	5	1	5	3	3	5	3	2	1
3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2
4	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2
5	2	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2
6	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
7	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	3	3
8	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3
9	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3
10	5	5	4	5	5	2	3	2	5	1	1	4	1	1
11	3	4	2	1	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente
“α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 14

$\sum S_i^2 = 17.800$

$S_t^2 = 75.273$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{14}{14-1} \times \left(1 - \frac{17.800}{75.273} \right) = 0.822 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.791	Ítem 8	0.807
Ítem 2	0.800	Ítem 9	0.777
Ítem 3	0.796	Ítem 10	0.804
Ítem 4	0.827	Ítem 11	0.819
Ítem 5	0.829	Ítem 12	0.788
Ítem 6	0.807	Ítem 13	0.825
Ítem 7	0.819	Ítem 14	0.845

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0

ANEXO 5

Base de datos variable 1

N°	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								Acceso y permanencia de los estudiantes						La calendarización y gestión de las condiciones operativas								Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas								Gestión de la convivencia escolar						GESTIÓN DEL DIRECTOR						
	1	2	3	4	5	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	15	16	17	18	19	Ptje	Nivel	20	21	22	23	24	25	Ptje	Nivel	26	27	28	29	30	31	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	1	4	2	1	1	4	17	Regular	4	3	1	2	10	Regular	4	4	4	3	1	3	1	1	21	Regular	2	2	3	3	2	1	13	Deficiente	4	3	4	1	1	1	14	Regular	75	Regular
2	5	4	1	5	5	2	2	24	Regular	2	1	5	5	13	Regular	1	5	2	3	4	4	4	5	28	Regular	3	1	4	5	2	5	20	Regular	4	2	4	2	4	5	21	Regular	106	Regular
3	2	3	3	2	2	2	1	15	Deficiente	4	3	1	1	9	Deficiente	3	2	3	3	1	1	1	2	16	Deficiente	1	1	3	1	2	3	11	Deficiente	1	2	1	1	2	4	11	Deficiente	62	Deficiente
4	1	1	2	2	2	3	1	12	Deficiente	2	4	1	1	8	Deficiente	2	1	1	1	2	1	3	1	12	Deficiente	1	1	2	2	1	2	9	Deficiente	1	2	1	1	3	1	9	Deficiente	50	Deficiente
5	2	3	1	3	3	3	1	16	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	5	4	1	1	1	3	3	2	20	Regular	3	2	1	4	2	1	13	Deficiente	2	2	2	3	3	1	13	Deficiente	71	Deficiente
6	3	5	1	4	4	2	4	23	Regular	4	2	5	1	12	Regular	3	4	5	2	4	4	1	2	25	Regular	5	1	3	5	3	2	19	Regular	5	1	2	5	4	4	21	Regular	100	Regular
7	1	3	2	2	3	2	1	14	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	1	2	2	1	1	2	3	2	14	Deficiente	2	1	2	3	1	1	10	Deficiente	1	1	2	4	1	2	11	Deficiente	57	Deficiente
8	2	1	1	1	2	2	2	11	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	1	1	1	2	1	1	3	1	11	Deficiente	1	2	1	3	1	1	9	Deficiente	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	46	Deficiente
9	1	1	3	5	1	3	1	15	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	1	2	3	2	1	3	2	1	15	Deficiente	1	2	2	2	2	1	10	Deficiente	1	1	1	1	3	4	11	Deficiente	59	Deficiente
10	5	1	5	2	1	1	1	16	Deficiente	5	2	1	1	9	Deficiente	2	2	2	3	1	3	2	2	17	Deficiente	1	4	4	2	1	1	13	Deficiente	2	2	4	1	3	1	13	Deficiente	68	Deficiente
11	3	5	5	3	2	1	2	21	Regular	5	1	3	3	12	Regular	5	2	1	4	4	4	3	1	24	Regular	4	3	1	5	3	2	18	Regular	4	3	1	3	2	5	18	Regular	93	Regular
12	1	3	2	1	1	2	3	13	Deficiente	1	4	1	2	8	Deficiente	3	1	2	1	1	1	3	1	13	Deficiente	1	3	1	1	1	3	10	Deficiente	4	1	2	1	1	1	10	Deficiente	54	Deficiente
13	3	2	2	1	2	3	2	15	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	2	3	3	2	2	1	1	3	17	Deficiente	1	5	1	1	2	2	12	Deficiente	1	4	1	1	3	2	12	Deficiente	65	Deficiente
14	3	5	5	1	4	3	5	26	Bueno	2	5	3	5	15	Bueno	1	3	5	5	5	5	3	4	31	Bueno	4	5	1	3	5	3	21	Regular	4	4	4	5	4	3	24	Bueno	117	Bueno
15	4	1	2	1	4	4	4	20	Regular	1	5	3	3	12	Regular	5	1	3	3	4	3	1	4	24	Regular	4	2	3	1	4	3	17	Regular	2	1	4	5	4	2	18	Regular	91	Regular
16	3	3	4	2	3	5	5	25	Regular	3	5	5	2	15	Bueno	4	5	5	1	3	5	3	3	29	Regular	5	5	2	2	2	4	20	Regular	5	2	4	2	5	4	22	Regular	111	Regular
17	4	5	2	4	3	4	2	24	Regular	4	4	3	3	14	Regular	4	2	3	5	4	2	4	4	28	Regular	5	2	3	5	1	4	20	Regular	2	5	5	1	5	4	22	Regular	108	Regular
18	3	2	3	2	4	2	2	18	Regular	1	2	4	4	11	Regular	1	2	5	1	1	4	3	5	22	Regular	5	3	3	1	1	1	14	Regular	1	1	1	5	3	4	15	Regular	80	Regular
19	4	5	3	5	5	1	4	27	Bueno	4	4	5	3	16	Bueno	4	1	5	5	5	5	4	5	34	Bueno	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	5	3	3	5	5	3	24	Bueno	124	Bueno
20	4	5	2	2	3	1	5	22	Regular	5	3	1	3	12	Regular	1	1	4	5	5	2	5	1	24	Regular	4	3	5	4	1	1	18	Regular	3	5	5	1	3	2	19	Regular	95	Regular
21	2	1	4	5	1	2	3	18	Regular	4	2	4	1	11	Regular	2	3	2	5	1	4	1	4	22	Regular	4	4	1	3	2	2	16	Regular	4	2	4	4	1	1	16	Regular	83	Regular
22	2	4	2	4	3	1	3	19	Regular	1	3	2	5	11	Regular	2	3	3	5	1	5	3	1	23	Regular	5	3	3	1	3	1	16	Regular	5	2	5	2	2	1	17	Regular	86	Regular
23	3	5	4	5	5	3	4	29	Bueno	5	3	5	3	16	Bueno	5	5	4	3	5	4	5	3	34	Bueno	5	5	4	2	5	4	25	Bueno	4	4	3	5	4	5	25	Bueno	129	Bueno
24	4	4	5	1	3	5	3	25	Regular	3	4	4	4	15	Bueno	4	3	4	4	5	3	2	5	30	Bueno	4	4	4	3	1	5	21	Regular	3	4	4	5	4	3	23	Bueno	114	Regular
25	5	3	5	2	1	5	2	23	Regular	3	5	3	2	13	Regular	1	5	4	5	5	2	2	3	27	Regular	4	3	3	1	4	4	19	Regular	2	2	2	5	5	5	21	Regular	103	Regular
26	2	2	5	5	4	2	5	25	Regular	2	5	3	5	15	Bueno	5	3	5	3	5	2	2	5	30	Bueno	4	1	4	4	3	5	21	Regular	4	3	5	5	4	3	24	Bueno	115	Bueno
27	3	5	5	2	5	5	5	30	Bueno	3	5	4	4	16	Bueno	2	4	5	5	5	4	5	5	35	Bueno	3	5	5	4	5	4	26	Bueno	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	135	Bueno
28	3	2	1	4	1	5	3	19	Regular	4	1	3	3	11	Regular	4	5	2	3	1	3	1	4	23	Regular	3	2	1	4	4	3	17	Regular	1	1	3	3	4	5	17	Regular	87	Regular
29	2	3	1	5	3	5	4	23	Regular	5	5	2	1	13	Regular	3	4	1	5	5	1	3	5	27	Regular	3	5	3	4	2	3	20	Regular	1	4	2	5	5	4	21	Regular	104	Regular
30	1	1	2	2	1	1	2	10	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	1	2	1	1	10	Deficiente	1	2	3	1	1	1	9	Deficiente	1	1	1	1	2	1	7	Deficiente	43	Deficiente
31	4	5	1	3	3	1	2	19	Regular	4	2	4	2	12	Regular	3	5	2	4	2	1	1	5	23	Regular	1	4	3	5	1	3	17	Regular	3	2	3	2	5	3	18	Regular	89	Regular
32	1	4	3	2	2	2	3	17	Regular	2	3	3	2	10	Regular	4	1	3	3	2	1	5	2	21	Regular	2	1	3	4	2	2	14	Regular	2	4	1	3	2	3	15	Regular	77	Regular
33	5	3	1	2	2	2	2	17	Regular	3	2	1	5	11	Regular	2	1	4	4	2	3	2	3	21	Regular	1	1	3	5	1	3	14	Regular	2	2	1	4	4	2	15	Regular	78	Regular
34	3	2	3	5	1	4	4	22	Regular	2	3	5	2	12	Regular	2	1	3	3	5	4	5	2	25	Regular	3	4	4	4	2	1	18	Regular	5	5	2	1	1	5	19	Regular	96	Regular
35	2	2	5	2	5	2	4	22	Regular	1	3	5	3	12	Regular	5	4	5	2	3	1	3	2	25	Regular	4	5	2	3	2	3	19	Regular	5	2	5	3	1	4	20	Regular	98	Regular

Base de datos variable 2

N°	Preparación para el aprendizaje							Enseñanza para el aprendizaje					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	4	2	1	4	15	Medio	1	5	3	9	Medio	3	5	2	10	Medio	3	1	5	9	Medio	43	Medio
2	3	4	5	3	2	17	Medio	5	2	4	11	Medio	3	4	4	11	Medio	3	4	4	11	Medio	50	Medio
3	1	2	3	3	1	10	Bajo	1	3	2	6	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	1	2	6	Bajo	28	Bajo
4	1	2	2	1	1	7	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	1	1	5	Bajo	2	1	2	5	Bajo	21	Bajo
5	2	3	2	3	1	11	Bajo	4	1	1	6	Bajo	2	3	1	6	Bajo	2	4	1	7	Medio	30	Bajo
6	1	2	3	5	2	13	Medio	3	2	2	7	Medio	3	2	3	8	Medio	3	1	4	8	Medio	36	Medio
7	2	1	1	3	2	9	Bajo	1	1	4	6	Bajo	1	2	2	5	Bajo	3	2	1	6	Bajo	26	Bajo
8	1	1	2	1	1	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	3	1	5	Bajo	3	1	1	5	Bajo	19	Bajo
9	2	3	1	2	2	10	Bajo	1	2	3	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	1	2	6	Bajo	27	Bajo
10	3	2	2	2	2	11	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	6	Bajo	3	3	1	7	Medio	30	Bajo
11	1	2	5	3	4	15	Medio	3	1	5	9	Medio	2	5	2	9	Medio	2	5	2	9	Medio	42	Medio
12	1	2	2	1	1	7	Bajo	1	1	4	6	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	3	5	Bajo	23	Bajo
13	3	2	2	3	1	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	1	1	4	6	Bajo	1	3	3	7	Medio	30	Bajo
14	5	1	5	3	5	19	Alto	5	5	3	13	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	3	13	Alto	57	Alto
15	5	2	5	1	2	15	Medio	4	1	4	9	Medio	3	5	1	9	Medio	4	3	2	9	Medio	42	Medio
16	3	4	5	3	3	18	Medio	2	4	5	11	Medio	3	3	5	11	Medio	1	5	5	11	Medio	51	Medio
17	1	3	4	5	5	18	Medio	5	1	5	11	Medio	3	3	5	11	Medio	2	5	4	11	Medio	51	Medio
18	4	3	3	5	2	17	Medio	2	3	5	10	Medio	5	3	2	10	Medio	2	5	3	10	Medio	47	Medio
19	5	4	3	3	4	19	Alto	4	5	4	13	Alto	5	5	2	12	Alto	5	5	4	14	Alto	58	Alto
20	2	2	4	1	3	12	Medio	4	2	1	7	Medio	4	1	2	7	Medio	3	2	2	7	Medio	33	Medio
21	3	4	4	3	3	17	Medio	4	4	2	10	Medio	2	5	4	11	Medio	5	4	1	10	Medio	48	Medio
22	5	2	3	3	1	14	Medio	1	3	4	8	Medio	2	2	4	8	Medio	3	3	2	8	Medio	38	Medio
23	1	5	5	5	3	19	Alto	4	5	4	13	Alto	5	5	5	15	Alto	5	4	5	14	Alto	61	Alto
24	2	5	2	4	5	18	Medio	3	4	4	11	Medio	1	5	5	11	Medio	3	4	5	12	Alto	52	Medio
25	3	5	1	2	2	13	Medio	3	3	1	7	Medio	3	3	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	36	Medio
26	4	5	5	1	3	18	Medio	4	3	5	12	Alto	2	5	5	12	Alto	3	5	4	12	Alto	54	Alto
27	4	5	1	5	5	20	Alto	5	5	4	14	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	64	Alto
28	1	1	5	4	3	14	Medio	3	1	4	8	Medio	1	4	4	9	Medio	3	2	3	8	Medio	39	Medio
29	5	3	3	5	1	17	Medio	4	2	4	10	Medio	5	3	3	11	Medio	5	3	3	11	Medio	49	Medio
30	1	1	1	1	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	1	4	Bajo	2	1	1	4	Bajo	17	Bajo
31	1	2	5	3	3	14	Medio	5	2	1	8	Medio	5	2	2	9	Medio	2	5	2	9	Medio	40	Medio
32	5	5	3	2	1	16	Medio	5	2	3	10	Medio	2	5	3	10	Medio	5	2	3	10	Medio	46	Medio
33	1	2	4	5	5	17	Medio	5	1	4	10	Medio	5	1	4	10	Medio	4	2	4	10	Medio	47	Medio
34	1	1	3	5	2	12	Medio	2	1	4	7	Medio	1	4	2	7	Medio	4	1	3	8	Medio	34	Medio
35	2	5	5	4	3	19	Alto	2	4	5	11	Medio	5	5	3	13	Alto	5	4	3	12	Alto	55	Alto

ANEXO 6

CONSTANCIA DE LA CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA.



CONSTANCIA DE ASESORIA

Yo, EDUARDO YACHE CUENCA, Doctor en Estadística de la Universidad Nacional de Trujillo, hace CONSTAR que asesoró la confiabilidad estadística, de la Investigación Titulada:

**“GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ANTENOR ORREGO ESPINOZA – LAREDO 2019”**

Siendo los resultados índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión del director, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.822$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente, lo cual indica que los instrumentos que evalúan la gestión del director y el desempeño docente son confiables.

Se expide el presente para los fines convenientes.

Trujillo, 24 de Mayo del 2019.

 **ASESORIA Y CONSULTORIA ESTADÍSTICA
SOLUCIONES**
Dr. YACHE CUENCA EDUARDO JAVIER
Colegio de Estadísticos del Perú COESPE 428
046669959 049310911

ANEXO 7

Gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza - Laredo 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	16%	0%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%